CONVENTION DE DELEGATION

au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Loire du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral, d'agissements sexistes, d'atteintes volontaires à l'intégrité physique, de menaces ou tout acte d'intimidation pour les collectivités et établissements affiliés

PRÉAMBULE

MISSION OPTIONNELLE DU CENTRE DE GESTION DE LA LOIRE

Il est fait obligation pour les collectivités et établissements publics territoriaux de mettre en place, en application de l'article L.135-6 du code général de la fonction publique, un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel , d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Le dispositif est également ouvert aux témoins.

Les articles R135-1 et suivants du code général de la fonction publique prévoient, dans cette perspective, les procédures visant à rendre effectif le dispositif de signalement.

A ce titre, une collectivité ou un établissement public peut faire le choix de déléguer ce dispositif au Centre de gestion de la Loire, dans les conditions prévues à l'article L.452-43 du code général de la fonction publique.

Le dispositif de signalement comporte les 3 procédures suivantes :

- Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements,
- Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien,
- Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, éventuellement par la réalisation d'une enquête administrative.

Le dispositif créé garantit **la stricte confidentialité** des informations communiquées par les agents, y compris en cas de communication aux personnes ayant besoin d'en connaître pour le traitement de la situation.

L'adhésion se fait par la conclusion de la convention suivante, après information du comité social territorial.

Pour les collectivités et établissements publics rattachés au comité social territorial du Centre de gestion de la Loire, le comité social territorial a fait l'objet d'une information le 24 septembre 2026.

Entre les soussignés :

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Loire, situé 3 rue Gutenberg, 42270 SAINT-PRIEST-EN-JAREZ

Représenté par son président M. Luc FRANCOIS dûment autorisé par la délibération n°2026-10-21/07 en date du 21 octobre 2026,

Ci-après dénommé « CDG42 »

D'une part,

Et

La Commune/l'établissement public de…… , situé(e)…… ……..…,

Représenté(e) par son(sa) maire/président(e) M.(Mme)……, dûment autorisé(e) par la décision de l'organe délibérant n°……..…….en date du ……...,

Ci-après dénommé(e) « la collectivité »

D'autre part,

Ci-après dénommés collectivement « les parties »,

REFERENCES JURIDIQUES

VU le Code général des collectivités territoriales (CGCT) ;

VU le Code général de la fonction publique (CGFP) ;

VU la délibération du Conseil d'administration du Centre de Gestion de la Loire en date du 21 octobre 2026 autorisant le Président à conventionner avec les collectivités et établissements publics pour la délégation du dispositif de signalement;

VU la délibération n°…….. du…… du Conseil …….. de (nom de la collectivité établissement public) sollicitant la délégation du dispositif de signalement au Centre de gestion de la Loire et autorisant M/ Mme Le Maire, Président(e) à signer la présente convention,

VU l'arrêté n° 26P155 du Président du Centre de Gestion de la Loire en date du 21 octobre 2026 définissant le dispositif de signalement mis en œuvre pour les collectivités et établissements délégants ;

VU l'information du comité social territorial du Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Loire en date du 24 septembre 2026 ;

ET

(Le cas échéant si vous disposez de votre propre CST), **VU** l'information du comité social territorial de la collectivité territoriale/ établissement public de…… en date du…….. ;

IL EST CONVENU CE QUI SUIT

ARTICLE 1er - Objet de la convention et contenu de la prestation

La collectivité de ..... délègue le dispositif de signalement d'atteintes volontaires à l'intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation au Centre de Gestion qui l'assure pour l'ensemble du personnel relevant de la collectivité signataire.

Peuvent saisir à cet effet, par message vocal via un numéro de téléphone dédié ou par courrier électronique au moyen d'une adresse e-mail générique ou par courrier sous pli confidentiel, la pré-cellule "signalement" :

- Les fonctionnaires stagiaires et titulaires,
- Les agents contractuels de droit public,
- Les agents contractuels de droit privé,
- Les stagiaires de l'enseignement, les volontaires en service civique et les apprentis,
- Les vacataires, les bénévoles et les intervenants extérieurs auprès de la collectivité,
- Les agents ayant quitté les services (retraite, démission, etc.) depuis moins de six mois,
- Les candidats à un recrutement dont la procédure a pris fin depuis trois mois maximum.

Il n'est pas nécessaire qu'il y ait une relation hiérarchique entre l'auteur présumé des faits et la victime. L'auteur peut être, notamment, un collègue, un formateur, un élu, un prestataire, un usager du service.

Ce dispositif s'applique aux actes de violences, de harcèlements ou d'agissements sexistes d'origine extra-professionnelle détectés sur le lieu de travail, dont serait victime un agent public, notamment dans le cadre des violences conjugales.

Le dispositif de signalement ne se substitue pas aux obligations de l'autorité territoriale en matière de prévention des risques professionnels et de protection des agents.

La mission proposée par le Centre de gestion de la Loire permet :

- La mise en place d'un circuit de signalement (procédure de recueil des saisines, témoignages et documents des victimes et des témoins quel que soit leur forme ou support, réception, enregistrement, traitement),
- L'établissement de procédure de recevabilité du signalement
- La mise à disposition de supports de communication/d'information pour la collectivité (plaquettes, affiches pour les agents…),
- La mise en place de systèmes d'orientation pour les agents, vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien,
- La mise en place de systèmes d'orientation pour les agents, avec leur accord, vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection appropriée et assurer le traitement des faits signalés,
- L'élaboration de données statistiques à destination des comités sociaux territoriaux.

ARTICLE 2 – Modalités d'intervention

2. 1. Engagements de la collectivité

- **Publicité**

La collectivité doit, par tout moyen, rendre accessible les supports de communication à destination des agents, fournis par le Centre de gestion de la Loire relatifs au dispositif de signalement.

Pour ce faire, la collectivité peut user d'un affichage dédié, d'une communication via l'intranet, ou de tout autre moyen permettant la diffusion à tous les agents de la collectivité.

Le dispositif de signalement doit faire l'objet d'une information systématique aux nouveaux arrivants.

L'information aux agents doit contenir :

- L'existence du dispositif de signalement,
- les moyens d'accès à ce dispositif à savoir la diffusion du numéro de téléphone dédié, la communication de l'adresse du courrier électronique générique et l'adresse postale pour l'envoi du courrier mis sous pli confidentiel,
- les procédures et notamment, les garanties de confidentialité.

- **Protection**

L'obligation de protection des agents s'impose à la collectivité territoriale comme à tout employeur public.

L'employeur public :

- est tenu de protéger l'agent contre les atteintes volontaires à l'intégrité de sa personne, le harcèlement moral et sexuel, les discriminations, les agissements sexistes, les menaces ou tout autre acte d'intimidation, notamment les injures, les diffamations ou les outrages, en application des articles L131-1 et suivants et L 133-1 et suivants du code général de la fonction publique,
- de garantir la santé physique et mentale et la sécurité des agents, en application du code général de la fonction publique, des livres Ier à V de la quatrième partie du code du travail ainsi que par l'article L. 717-9 du code rural et de la pêche maritime.
  Les fonctionnaires doivent pouvoir exercer leur activité dans des conditions de sécurité, sans altération de leur santé,
- doit respecter les principes généraux de prévention de l'article L.4121- 2 du code du travail et mettre en place des mesures comprenant des actions de prévention des risques psychosociaux, d'information et de formation,
- doit planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants,

Lorsque la collectivité emploie des agents susceptibles d'être exposés à des violences dans le cadre de leurs relations avec les usagers externes, elle doit définir des mesures de prévention et de gestion des situations d'agression.

L'article L.135-4 du Code général de la fonction publique précise qu'aucun agent public ne peut faire l'objet d'une mesure concernant le recrutement, la titularisation, la radiation des cadres, la rémunération, la formation, l'appréciation de la valeur professionnelle, la discipline, le reclassement, la promotion, l'affectation, les horaires de travail ou la mutation, ni de toute autre mesure mentionnée aux 11° et 13° à 15° du II de l'article 10-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, ni de menaces ou de tentatives de recourir à celles-ci pour avoir effectué un signalement au dispositif de signalement des violences.

En application des articles L134-1 et suivants du code général de la fonction publique, la protection fonctionnelle dont bénéficient les agents victimes recouvre trois obligations :

- de prévention: une fois informée des agissements répréhensibles, l'administration doit mettre en œuvre toute action appropriée pour éviter ou faire cesser les violences auxquelles l'agent victime est exposé, même lorsqu'aucune procédure judiciaire n'est enclenchée ;
- d'assistance juridique : il s'agit principalement d'apporter à l'agent victime une aide dans les procédures juridictionnelles engagées ;
- de réparation: la mise en œuvre de la protection accordée par l'administration ouvre à la victime le droit d'obtenir directement auprès d'elle la réparation du préjudice subi du fait des attaques.

- **Désignation de référent :**

La collectivité désigne au minimum un référent, garant de la confidentialité des informations relatives au signalement et du traitement interne de celui-ci.

Les référents peuvent être contactés par le dispositif de signalement des violences du Centre de gestion de la Loire :

Monsieur/ Madame ……. Emploi/ Mandat : …….

Téléphone : ……. Mail : …….

(éventuellement) Monsieur/ Madame ……. Emploi/ Mandat : …….

Téléphone : ……. Mail : …….

Certaines situations peuvent nécessiter que le Dispositif de signalement du Centre de gestion fasse appel à un autre interlocuteur de la collectivité.

La collectivité s'engage à notifier sans délai au Dispositif de signalement des violences, tout changement de référent définitif ou temporaire ainsi que ses coordonnées téléphoniques et mails.

- **Prise en considération des préconisations transmises par la cellule du dispositif de signalement du Centre de Gestion de la Loire**

Lorsqu'un rapport de préconisations est transmis à la collectivité, faisant suite à l'accord de l'auteur du signalement, la collectivité s'engage à rapporter au dispositif de signalement du Centre de gestion de la Loire le traitement interne des faits signalés, dans un délai de 2 mois suivant la réception du rapport.

- **Confidentialité**

Lorsqu'un rapport de préconisations est transmis à la collectivité, ou que la collectivité est contactée par le dispositif de signalement, la collectivité s'engage à respecter la confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement, des personnes visées, des témoins et des faits rapportés.

2.2. Obligations du Centre de Gestion de la Loire

Les garanties de confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement, des personnes visées et des faits rapportés s'imposent à toutes les personnes chargées au CDG42 de la gestion du signalement, à tout moment.

Le CDG42 veille à ce que le dispositif assure également :

- la neutralité vis-à-vis des victimes et auteurs des actes
- l'impartialité et l'indépendance des dispositifs de signalement et de traitement
- le respect des règles relatives au traitement des données personnelles dans le cadre du règlement général sur la protection des données (RGPD)
- Le maintien du rôle essentiel des psychologues du travail et médecins du travail.

ARTICLE 3 – Contenu du dispositif de signalement

3.1 : **Le recueil du signalement**

Un dispositif de signalement des actes d'atteintes volontaires à l'intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation est instauré par le CDG42 pour le compte des collectivités affiliées ou non affiliées qui décident de lui confier cette mission.

Les signalements des victimes ou témoins de tels actes seront effectués via :

- Soit un message vocal au moyen d'un numéro de téléphone dédié à cet effet : **04.51.26.09.25**
- Soit un courrier électronique par le biais d'une adresse mail générique : **dispositif-signalement@cdg42.fr**
- Soit un courrier postal, **sous enveloppe portant la mention « confidentiel** » envoyé à l'adresse :

Dispositif de signalement

CENTRE DE GESTION DE LA LOIRE

3 Rue Gutenberg

42270 SAINT PRIEST EN JAREZ

L'auteur du signalement peut joindre à cet envoi toute information ou tout document, quel que soit sa forme ou son support, de nature à étayer son signalement.

Il fournit également des coordonnées permettant, le cas échéant, un échange avec le destinataire du signalement.

Le signalement doit comporter, à minima :

- L'identité du demandeur et ses coordonnées
- L'identité de l'employeur
- L'identité de l'auteur présumé, si connue
- Toutes les pièces permettant d'étayer les faits signalés.

3.2 : **Procédure de recueil du signalement et traitement du signalement** :

Tout auteur d'un signalement peut se désister à tout moment. Sauf fait extrêmement grave, cela met fin au traitement d'un signalement.

En cas de défaut de diligence de l'auteur du signalement pendant une période de 2 mois, le signalement est classé sans suite. L'auteur du signalement en sera informé préalablement.

Au sein des services du CDG42, une pré-cellule et une cellule « signalements » instruisent les signalements reçus selon la procédure ci-dessous :

3.2.1 : Etude de la recevabilité par la pré-cellule

La pré-cellule du dispositif de signalement est composée de deux personnes dont un psychologue du travail et un juriste du Centre de gestion de la Loire.

Un professionnel du pôle de prévention et de santé au travail peut intervenir en l'absence de la psychologue du travail dans les situations urgentes.

Soumis aux obligations de confidentialité, les membres de la pré-cellule sont en charge de la circulation des informations entre les acteurs concernés et de l'articulation des réponses à donner entre les différents canaux de signalement. Ils sont chargés, si cela s'avère opportun, de rendre anonyme le signalement en vue de sa transmission ultérieure.

La pré-cellule accuse réception du signalement, sans délai. Elle prend contact avec l'auteur du signalement, par le biais des coordonnées fournies par celui-ci, et recueille l'intégralité des éléments, témoignages et documents fournis par l'auteur du signalement.

La pré-cellule peut proposer à l'auteur du signalement, dans un cadre garantissant la confidentialité, un entretien.

Selon les situations et les possibilités, cet entretien pourra avoir lieu physiquement dans les locaux du CDG42, par conférence téléphonique ou audiovisuelle. L'objectif de cet entretien est d'informer la victime ou le témoin, des procédures et des suites possibles.

Si nécessaire, un tel entretien peut également être proposé à la victime supposée (s'il n'est pas l'auteur du signalement) ou à un autre témoin.

Dans le cas où l'auteur du signalement refuse un tel entretien, la pré-cellule lui transmet, par tous moyens appropriés, des informations concernant les procédures et les suites possibles, ainsi que, le cas échéant, les coordonnées des professionnel(le)s susceptibles de l'accompagner.

Elle examine ensuite la recevabilité du signalement, au regard des éléments en sa possession.

- Recevabilité de la demande

Si le signalement est recevable, la pré-cellule « signalement »:

- Informe l'auteur du signalement de la suite donnée ;
- Transmet le signalement à la cellule "signalement".

- Irrecevabilité de la demande

A contrario, dans l'hypothèse où le signalement n'est pas recevable, la pré-cellule s'engage, par écrit ou, le cas échéant, par appel téléphonique :

- À informer l'auteur du signalement de la suite donnée ;
- À informer l'auteur du signalement des motifs de la non-recevabilité et à l'orienter, le cas échéant, vers les structures compétentes ou les dispositifs adaptés.

3.2.2 : Saisine de la cellule "signalement"

La cellule "signalement" est composée d'au moins trois membres parmi les psychologues, médecins du travail, infirmiers de santé au travail, préventeurs et juristes du Centre de gestion de la Loire.

Elle peut également faire appel à un expert ou intervenant interne ou externe au Centre de gestion de la Loire, en cas de besoin et en fonction de la complexité du signalement déposé, par exemple à toute personne spécialisée rattachée à une association.

Les intervenants sollicités sont, par leurs fonctions, soumis aux obligations de confidentialité.

La cellule pluridisciplinaire permet de pouvoir analyser la situation sous différents angles et de proposer une prise en charge globale à l'issue.

Une réunion de la cellule signalement est planifiée toutes les semaines, sous réserve des nécessités de service, et du calendrier annuel du Centre de gestion de la Loire

Les membres de la cellule sont soumis aux obligations de confidentialité et garantissent la neutralité de la procédure et son impartialité.

La cellule est chargée d'examiner le signalement reçu, ainsi que ses éventuelles pièces annexes ;

Elle peut proposer à l'auteur du signalement un nouvel entretien, dans les conditions susmentionnées.

La cellule lui transmet, par tous moyens appropriés, des informations concernant les procédures et des suites possibles et peut l'orienter vers des professionnels susceptibles de l'accompagner qui proposent un accompagnement médical, psychologique ou juridique, tels que son médecin traitant, les services de gendarmerie ou de police nationale, un assistant social, un avocat, une association spécialisée agréée par l'Etat, le Défenseur des droits, les organisations syndicales.

La cellule peut décider de produire un rapport, en fonction de la nature des faits signalés, indiquant les obligations et préconisations destinées à l'employeur de la victime ou du témoin (mesures conservatoires pour faire cesser les faits, enquête administrative interne, protection fonctionnelle, mesures pour que la victime ne subisse pas de représailles, conseil en organisation, médiation, etc.).

Sous réserve de l'accord de l'agent ayant signalé les faits, la cellule peut notifier ce rapport à l'employeur de la victime et/ou à l'employeur du témoin, puis à l'employeur de l'auteur présumé, par le biais de leurs référents tels que désignés dans l'article 2 de la présente convention, ou à défaut de l'autorité territoriale, ou tout autre interlocuteur, en ayant auparavant déterminé le moyen le plus sûr de garantir la confidentialité des informations contenues, et l'application des préconisations.

La cellule recueille ensuite les suites données par l'employeur concerné aux préconisations formulées dans le rapport, dans un délai de 2 mois ainsi que les informations ultérieures dont elle a pris connaissance dans le cadre du dispositif de signalement (notamment disciplinaires ou judiciaires).

En cas de situation grave et urgente, et sans l'accord formel du signalant, la cellule ou chaque membre du dispositif de signalement peut être susceptible de saisir le Procureur de la République, conformément aux obligations contenues à l'article 40 du code de procédure pénale. Avant toute saisine, il est pris attache auprès de la Direction Générale du CDG42 pour l'informer de la situation.

En cas de situation grave et d'inaction de la collectivité, après l'accord formel du signalant, la cellule peut prendre attache auprès de la Direction Générale du CDG42 et de l'autorité territoriale du CDG42 pour les informer de la situation. Le cas échéant, l'autorité territoriale est susceptible de saisir le Procureur de la République, sans l'accord formel de l'agent signalant.

ARTICLE 4 – Responsabilités

Le CDG42 intervient dans le cadre d'une simple obligation de moyens. Par conséquent, sa responsabilité ne peut pas être engagée s'il ne parvient pas à répondre au besoin des agents ni du fait des conséquences des mesures retenues, des inerties ou des décisions prises par l'autorité territoriale, à la suite de la réalisation des préconisations.

Le CDG 42 ne peut être tenu pour responsable ou co-auteur des dommages éventuellement causés aux co-contractants ou aux tiers, en conséquence des décisions adoptées par la collectivité.

L'action du CDG42 n'a donc pas pour effet de se substituer à l'autorité territoriale ni d'amoindrir le pouvoir décisionnel de cette dernière, seule autorité investie de ce pouvoir.

Le CDG42 s'engage à souscrire une assurance responsabilité civile destinée à couvrir les dommages pouvant être éventuellement causés par ses préposés dans l'exercice de leurs missions ou services.

La collectivité s'engage à souscrire une assurance responsabilité civile destinée à couvrir les dommages éventuels causés par ses agents aux intervenants du CDG42.

ARTICLE 5 – Suivi des signalements

Un suivi des signalements effectués (nature, nombre) et des suites qui y sont données (règlement du litige, suites disciplinaires, suites judiciaires) est établi pour les activités de la pré-cellule de signalement et celles de la cellule de signalement, en fonction des données dont le dispositif de signalement dispose.

Ce suivi se traduit par un rapport annuel présenté au comité social territorial et transmis, pour ce qui les concernent, de manière anonyme, aux collectivités disposant de leur propre comité social territorial et ayant confié la mise en œuvre du dispositif au CDG42 afin qu'elles puissent alimenter leur plan d'action et prendre les mesures nécessaires pour prévenir la survenance des violences, des discriminations, des harcèlements et des agissements sexistes.

ARTICLE 6 – Les conditions tarifaires d'adhésion

L'adhésion à la convention pour les collectivités territoriales et établissements publics affiliés est comprise dans les cotisations annuelles versées chaque année, au CDG42.

ARTICLE 7 – Entrée en vigueur de la convention

La présente convention prend effet dès le premier jour du mois suivant la date de réception par le CDG42 de la présente convention signée par la collectivité et, au plus tôt à la date du 1er janvier 2027.

ARTICLE 8 – Durée de la convention

La présente convention est conclue jusqu'au 31 décembre 2033.

Toute intervention du CDG42 dans le cadre de cette convention qui aurait débuté préalablement au 31 décembre 2033 et qui se poursuivrait au-delà du 1er janvier 2034 se fera dans le cadre de la présente convention.

ARTICLE 9 – Modification de la convention

Toute modification susceptible d'être apportée, en cours d'exécution, à la présente convention fera l'objet d'un avenant signé par les deux parties.

ARTICLE 10 – Résiliation de la convention

La présente convention peut être résiliée de plein droit par l'une des parties en cas d'inexécution par la collectivité ou le CDG42 de ses obligations.

La partie, par lettre recommandée avec accusé de réception, avise l'autre partie de l'usage de cette clause.

La résiliation ne sera effective qu'après une mise en demeure restée sans effet pendant deux mois.

La convention peut également être résiliée par l'une ou l'autre des parties, sans motif, par lettre recommandée avec accusé de réception, moyennant un préavis de trois mois.

En cas de résiliation, la collectivité informe, dans un délai d'un mois à compter de la décision de résiliation, les agents placés sous son autorité des conséquences de cette résiliation.

La résiliation concerne l'ensemble des signalements réceptionnés après la date d'entrée en vigueur de cette résiliation.

Les signalements réalisés avant la date de résiliation seront examinés et traités par le dispositif de signalement du CDG42.

Les résiliations ne donneront lieu à aucune indemnisation du CDG42 au profit de la collectivité.

ARTICLE 11 – Protection des données

Le CDG42 pourra être amené à recueillir des données personnelles des agents de la collectivité pour la mise en œuvre de la présente convention. Celui-ci est tenu au respect de la réglementation en vigueur applicable au traitement de données à caractère personnel et, en particulier, du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 sur la protection des données (RGPD).

Conformément à l'article 24 du RGPD, compte tenu de la portée, du contexte et des finalités de traitement ainsi que des risques, dont le degré de probabilité et de gravité varie, pour les droits et libertés des personnes physiques, le CDG42 met en œuvre les mesures techniques et organisationnelles appropriées pour s'assurer et être en mesure de démontrer que le traitement est effectué conformément au RGPD. Ces mesures sont réexaminées et actualisées si nécessaire.

En vertu de l'article 28 du RGPD, le CDG42 présente les garanties suffisantes quant à la mise en œuvre de mesures techniques et organisationnelles appropriées afin que le traitement réponde aux exigences du RGPD et garantisse la protection des droits de la personne concernée. Le CDG42 s'engage à respecter de façon absolue les obligations qui lui incombent et à les faire respecter par son personnel.

Conformément à l'article 32 du RGPD, le CDG42 s'engage à prendre toutes les précautions utiles et nécessaires afin de préserver la sécurité des données à caractère personnel et notamment d'empêcher qu'elles ne soient déformées, endommagées et/ou communiquées à des personnes non autorisées.

ARTICLE 12 – Règlement des litiges

Les parties s'engagent à rechercher, en cas de litige sur l'interprétation ou sur l'application de la présente convention, toute voie amiable de règlement avant de soumettre tout différend à une instance juridictionnelle.

En cas d'échec des voies amiables, le règlement des litiges survenant de l'interprétation ou de l'application de la présente convention relève de la compétence du Tribunal Administratif de Lyon dans le respect des délais de recours en vigueur. Le recours peut être formé par voie postale à l'adresse suivante : 184 rue Duguesclin, 69433 LYON Cedex 03 ou par voie dématérialisée sur le site internet www.telerecours.fr.

Faite en deux exemplaires originaux.

A Saint-Priest-en-Jarez, le

Pour le Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Loire,

Le Président,

M. Luc FRANCOIS

A , le

Pour la collectivité,

Le Maire, Président(e),

(nom du signataire, cachet de la collectivité)